



**GRADO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE  
EMPRESAS**

**TRABAJO DE FIN DE GRADO**

**ESTUDIO REAL DEL ABSENTISMO LABORAL EN UNA  
EMPRESA DE AUTOMOCIÓN**

**REAL STUDY OF ABSENTEEISM IN AN AUTOMOTIVE  
COMPANY**

**AUTORA: MARTA GÓMEZ RUIZ**

**DIRECTOR: ANTONIO MARTÍN HERNÁNDEZ**

**03/12/2019**

## ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	<b>4</b>
<b>2. RESUMEN</b>	<b>6</b>
<b>3. ABSTRACT</b>	<b>6</b>
<b>4. OBJETIVOS</b>	<b>7</b>
<b>5. METODOLOGÍA</b>	<b>7</b>
<b>6. DESARROLLO</b>	<b>8</b>
<b>6.1. DEFINICIÓN.</b>	<b>8</b>
<b>6.2. TIPOS DE ABSENTISMO</b>	<b>8</b>
<b>6.3. CAUSAS DEL ABSENTISMO LABORAL</b>	<b>9</b>
<b>6.4. ANÁLISIS DE LAS AUSENCIAS DE LOS CENTROS DE LA EMPRESA</b>	<b>12</b>
<b>6.5. COSTES DEL ABSENTISMO LABORAL.</b>	<b>23</b>
<b>6.6. ENCUESTA</b>	<b>24</b>
<b>6.7. MÉTODOS Y TÉCNICAS PARA REDUCIR EL ABSENTISMO LABORAL.</b>	<b>28</b>
<b>7. CONCLUSIONES</b>	<b>33</b>
<b>8. BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>35</b>

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 6.6.3 Procesos Incapacidad Temporal .....</b>	<b>10</b>
<b>Gráfico 6.6.4.1 Ausencias Bezana primer trimestre .....</b>	<b>13</b>
<b>Gráfico 6.6.4.2 Ausencias Bezana segundo trimestre .....</b>	<b>13</b>
<b>Gráfico 6.6.4.3 Ausencias Bezana tercer trimestre .....</b>	<b>14</b>
<b>Gráfico 6.6.4.4 Ausencias Bezana cuarto trimestre.....</b>	<b>14</b>
<b>Gráfico 6.6.4.5 Ausencias Bilbao primer trimestre.....</b>	<b>15</b>
<b>Gráfico 6.6.4.6 Ausencias Bilbao segundo trimestre.....</b>	<b>15</b>
<b>Gráfico 6.6.4.7 Ausencias Bilbao tercer trimestre.....</b>	<b>16</b>
<b>Gráfico 6.6.4.8 Ausencias Bilbao cuarto trimestre.....</b>	<b>16</b>
<b>Gráfico 6.6.4.9 Ausencias Colindres primer trimestre.....</b>	<b>17</b>
<b>Gráfico 6.6.4.10 Ausencias Colindres segundo trimestre.....</b>	<b>17</b>
<b>Gráfico 6.6.4.11 Ausencias Colindres tercer trimestre.....</b>	<b>18</b>
<b>Gráfico 6.6.4.12 Ausencias Colindres cuarto trimestre.....</b>	<b>18</b>
<b>Gráfico 6.6.4.13 Ausencias Santander primer trimestre.....</b>	<b>19</b>
<b>Gráfico 6.6.4.14 Ausencias Santander segundo trimestre.....</b>	<b>19</b>
<b>Gráfico 6.6.4.15 Ausencias Santander tercer trimestre.....</b>	<b>20</b>
<b>Gráfico 6.6.4.16 Ausencias Santander cuarto trimestre.....</b>	<b>20</b>
<b>Gráfico 6.6.4.17 Ausencias Valladolid primer trimestre.....</b>	<b>21</b>
<b>Gráfico 6.6.4.18 Ausencias Valladolid segundo trimestre.....</b>	<b>21</b>
<b>Gráfico 6.6.4.19 Ausencias Valladolid tercer trimestre.....</b>	<b>22</b>
<b>Gráfico 6.6.4.20 Ausencias Valladolid cuarto trimestre.....</b>	<b>22</b>
<b>Gráfico 6.6.5 Evolución del absentismo en España.....</b>	<b>23</b>
<b>Gráfico 6.6.7. Aspectos importantes dentro del ámbito laboral.....</b>	<b>31</b>

## 1. INTRODUCCIÓN

La empresa en la que estoy realizando mis prácticas se llama Dana Administración y Gestión. Pertenece a una matriz de empresas, dirigida por Julio Gutiérrez – Liébana, en las que el núcleo central es Pedro Gutierrez Liébana. Esta matriz está compuesta, además de por Pedro Gutierrez Liébana, por Dana Administración y Gestión, JGL, Autonorte y Servitruck. Estas empresas se encuentran divididas en los siguientes departamentos: calidad, administración, recursos humanos, ventas, informática y mecánica.

Pedro Gutiérrez Liébana es una Sociedad Anónima que se encuentra situada en Santa Cruz de Bezana. Tiene una antigüedad de 43 años. Según la página web Guía Empresas, fue constituida el 06/05/1976 con el siguiente objeto social: la fabricación, tratamiento y comercialización de todo tipo de polímeros, elastómeros, naturales o sintéticos, así como termoplásticos y plásticos, la compraventa de inmuebles, instalaciones industriales y patentes.

Esta empresa está clasificada dentro de la lista de actividades económicas CNAE 2009 como:

4531: Comercio al por mayor de repuestos y accesorios de vehículo de motor.

453: Comercio de repuestos y accesorios de vehículos de motor.

45: Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas.

La empresa tiene un tamaño por empleados de entre 50 y 250.

En cuanto al centro en el que específicamente estoy desarrollando mi actividad de prácticas, el cual, como he mencionado antes es Dana Administración y Gestión, puedo decir que se trata de una sociedad limitada unipersonal. Se encuentra situada en Avenida Parayas,8. Santander. Su objeto social, según Guía Empresas, es la prestación de servicios administrativos y auxiliares de oficina, procesado de datos, emisión de facturas y contabilización. Fue constituida el 19/04/2018. Está clasificada dentro de la lista de actividades económicas CNAE 2009 como:

8211: Servicios administrativos combinados.

821: Actividades Administrativas y auxiliares de oficina.

82: Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas.

Esta empresa, busca la optimización de los recursos productivos de sus clientes y, con ello, el aumento de su competitividad. Para esto, se realiza una formación especializada de todo su personal para cumplir con los requisitos de calidad de las operaciones contratadas.

Su objetivo es demostrar la capacidad para suministrar servicios que satisfagan las necesidades del cliente, así como intentar aumentar la satisfacción del cliente sobre la base de la mejora continua y la aplicación de un sistema de gestión.

En esta empresa fue muy importante la aplicación de un sistema de gestión para los procesos del concesionario, donde las distintas áreas de negocio (coches nuevos,

coches de ocasión y taller) generan una gran cantidad de procesos antes de que el vehículo o la reparación lleguen al cliente. Actualmente, eso está siendo gestionado por la empresa de informática Improchange, para la cual los concesionarios de este grupo se han convertido en sus principales clientes.

## 2. RESUMEN

Este estudio consiste en el análisis de las ausencias reales de los trabajadores de una empresa de automoción durante el período de un año completo (2018). Para la realización de este estudio, es necesaria la utilización del programa Quiter Servicios Informáticos, gracias al cual podremos obtener todos los datos de las ausencias de los trabajadores de la empresa de automoción elegida. Una vez que se hayan obtenido estos datos, se analizarán separándolos por centros de trabajo (Valladolid, Santander, Bezana, Bilbao y Colindres) y por trimestres. Se tratará de realizar un análisis detallado de los mismos para poder conocer la importancia que tiene el absentismo laboral en la empresa, y con ello, reducir o eliminar sus efectos (tanto en lo relativo a los costes directos e indirectos que tiene para la empresa como en otros aspectos) y consecuencias, tanto para los empresarios como para los trabajadores. Para esto, es necesario, en primer lugar, analizar cuáles son las principales causas del absentismo laboral en las empresas, tanto las que se pueden desarrollar en el centro de trabajo (un mal clima laboral, acoso sexual) como aquellas que afectan a los trabajadores en su ámbito personal (estrés, conciliación de la vida personal con la laboral). Por último, se realizará una encuesta a los trabajadores de los distintos centros para conocer su opinión sobre cuestiones relacionadas con el absentismo laboral tales como su grado de incidencia en la empresa o sobre cómo afecta este fenómeno a la productividad. Analizando los resultados obtenidos en esta encuesta, podremos elegir de manera más eficiente los métodos y técnicas más adecuados para hacer frente al absentismo laboral.

## 3. ABSTRACT

This study consists of the analysis of the actual absences of the workers of an automotive company during the period of a complete year (2018). In order to carry out this study, it is necessary to use the Quiter Computer Services program, thanks to which we will be able to obtain all the data on the absences of the workers of the chosen automotive company. Once these data have been obtained, they will be analysed separating them by work centres (Valladolid, Santander, Bezana, Bilbao and Colindres) and by quarters. The aim will be to carry out a detailed analysis of these in order to understand the importance of absenteeism in the company, and thereby reduce or eliminate its effects (both in terms of direct and indirect costs for the company and in other aspects) and consequences for both employers and workers. For this, it is necessary, first, to analyze what are the main causes of absenteeism in companies, both those that can develop in the workplace (a bad work climate, sexual harassment) and those that affect workers in their personal environment (stress, reconciliation of personal life with work). Finally, a survey will be carried out among workers in the different centres to find out their opinion on issues related to absenteeism, such as the degree of incidence in the company or how this phenomenon affects productivity. By analysing the results obtained in this survey, we will be able to choose the most appropriate methods and techniques for dealing with absenteeism more efficiently.

## 4. OBJETIVOS

Los objetivos generales en los que voy a centrar el estudio del absentismo laboral en este trabajo son:

1. Conocer la importancia que tiene el absentismo laboral en la empresa en la que he desarrollado mis prácticas, es decir, la matriz “Pedro Gutiérrez Liébana”.
2. Analizar sus causas, efectos y consecuencias.
3. Analizar el sistema de medición del absentismo laboral que se desarrolla en esta empresa.
4. Proponer soluciones para reducir significativamente el absentismo laboral de la empresa.

## 5. METODOLOGÍA

Para la realización de este proyecto es necesario analizar los datos tanto cuantitativos como cualitativos que se recogen en la empresa en la que estoy realizando las prácticas sobre absentismo y sus causas. El principal objetivo es analizar qué centros tuvieron un mayor grado de absentismo en 2018, sus causas e intentar proponer soluciones que ayuden a reducirlo. A los datos de absentismo se puede acceder solo con el programa Quiter Auto Web. Al comienzo de la investigación esto supuso algún problema ya que solo disponía del poco tiempo libre que tengo en el trabajo para obtener todos los datos necesarios, ya que se trata de un programa de uso privado y al que solo se tiene acceso con unas claves que se encuentran en el centro de trabajo.

El programa Quiter Auto Web pertenece a la empresa Grupo Quiter, la cual es uno de los grupos de ingeniería informática orientada al automóvil.

Basándome en el manual que me proporcionó la empresa sobre el Grupo Quiter y en su página web, puedo decir que actualmente, el Grupo Quiter presta sus servicios a la mayor parte de los fabricantes del sector de la automoción a través de concesiones de sus redes comerciales, y cuenta con homologaciones y recomendaciones en muchas de estas marcas para sus redes nacionales e internacionales de concesionarios. Este programa es de gran utilidad para la empresa ya que integra todos los departamentos de un concesionario como pueden ser taller, contabilidad, recursos humanos, fiscal, VN, VO, marketing, etcétera.

Los datos de absentismo vienen recogidos en el departamento de taller y, dentro de este, en el apartado de administración de operarios. Esta parte está considerada como un módulo de gestión centralizada de operarios, calendarios y horarios. Incluye listados, informes y procesos de cálculo.

Según mi experiencia con Quiter, algunas de las ventajas que ofrece son: facilidad de uso, adaptación a las necesidades del concesionario, ofrece manuales para aprender a utilizarlo y ayudas online, seguridad, cursos de formación.

## 6. DESARROLLO

### 6.1. DEFINICIÓN.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1991), define el absentismo como *“la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba que iba a asistir, quedando excluidos los periodos de vacaciones y las huelgas”*.

En el diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, el absentismo se define como:

*“Del inglés absenteeism, y esta deriva del latín absens, -entis “ausente”.*

1. *Abstención deliberada de acudir al lugar donde se cumple una obligación.*
2. *Abandono habitual del desempeño de funciones y deberes propios de un cargo.*
3. *Costumbre de residir el propietario fuera de la localidad en que radican sus posesiones o propiedades.”*

El absentismo es sinónimo de ausentismo y se pueden utilizar ambas palabras indiferentemente.

Hay que tener en cuenta que el absentismo es un problema que no solamente afecta a la empresa, sino también a la seguridad social y al propio trabajador. Sin embargo, según el blog sobre absentismo laboral creado por Zaplo, la marca perteneciente al grupo 4Finance, a cada uno de ellos les afecta de diferente manera:

- **Trabajador:** verá reducidos sus ingresos debido a posibles sanciones e incluso el despido de forma justificada pudiendo ser un despido disciplinario sin ninguna indemnización u objetivo con una indemnización de 20 días por año. También, el trabajador perderá el hilo del trabajo lo que conllevará a una disminución de la productividad, algo que también le puede afectar a la hora de relacionarse con sus compañeros.
- **Empresa:** para la empresa supondrá un aumento de los costes laborales, un descenso de la productividad y competitividad de sus empleados y un empeoramiento del clima laboral.
- **Seguridad Social:** aumento del gasto sanitario por enfermedades que pueden no ser reales y saturación en la Seguridad Social provocando así deficiencias en el servicio.

### 6.2. TIPOS DE ABSENTISMO

Según la mutua intercomarcal y el portal general de absentismo, se puede clasificar el absentismo laboral en los siguientes tipos:



- **Absentismo justificado:** son las causas del art. 37.3 Estatuto de los trabajadores: *“el trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración”*. Se trata de un absentismo previsible en la mayoría de las ocasiones, teniendo la empresa conocimiento de este. Algunos ejemplos de este tipo de absentismo serían: quince días naturales en caso de matrimonio, dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- **Absentismo injustificado:** es un absentismo imprevisible y que provoca el abandono del puesto de trabajo sin autorización por la empresa. Este tipo de absentismo no está contemplado explícitamente por la Ley, pero, por ejemplo, en el artículo 54. 2 del Estatuto de los trabajadores correspondiente al despido disciplinario, este tipo de absentismo se considera como incumplimiento contractual y por lo tanto da al empresario la posibilidad de extinguir el contrato con el trabajador. Sin embargo, serán los convenios colectivos que se apliquen quienes determinarán el número de faltas de asistencia sin justificar a partir de las que se pueda considerar una causa de despido. Estas asistencias no previsibles suelen ser:
  - Falta de puntualidad a la jornada de trabajo, tanto al inicio como al final de la jornada laboral
  - Ausencias no justificadas.
  - Ausencias justificadas de manera ilegal.
- **Absentismo presencial o presentismo:** se da cuando el trabajador acude a su puesto de trabajo y realiza tareas ajenas a las encomendadas por la empresa. Puede darse por dos causas:
  - Cuando el trabajador en lugar de realizar las actividades propias de su puesto de trabajo se dedica a realizar actividades de índole privado como puede ser el uso de internet o llamadas telefónicas.
  - En el caso en que un trabajador se reincorpore antes de tiempo a su trabajo, tras una baja laboral o un permiso legal, puede traer consigo un desempeño poco efectivo y productivo de sus tareas, e incluso provocar el alargamiento de su recuperación, lo que repercuta en una nueva baja laboral.

### 6.3. CAUSAS DEL ABSENTISMO LABORAL

España es, junto a Suiza, uno de los países con más días de ausencia en el trabajo (11 por empleado) según el Informe Adecco sobre absentismo. Para poder hacer frente a este problema, es necesario analizarlo desde su origen, es decir, examinando cuales son las causas reales del absentismo para poder encontrar soluciones efectivas. Según el mencionado informe de Adecco, más de 9 de cada 10 empresas españolas controlan las ausencias exigiendo la presentación de justificantes médicos o de otro tipo, pero solo el 2% de ellas dispone de paquetes de horas anuales o

sistemas de flexibilidad horaria que facilitan la conciliación de la vida laboral y personal.

La causa más común está relacionada con los problemas de salud, algo que, como se comprobará más adelante, coincide con los datos de la empresa en la cual se está realizando el estudio. Los problemas musculoesqueléticos son, por lo general, una de las principales razones que se dan para no acudir a trabajar.

**Gráfico 6.6.3 Procesos Incapacidad Temporal**

Indicador Por 100 trabajadores	Nº procesos Incapacidad Temporal			Días de baja		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Enfermedades musculo-esqueléticas	5,54	7,06	6,24	252,87	342,94	294,60
Enfermedades del Aparato Respiratorio	3,41	4,72	4,02	30,76	42,86	36,36
Síntomas	1,98	3,09	2,49	50,66	85,00	66,56
Enfermedades Infecciosas	2,10	2,82	2,43	13,77	18,34	15,88
Lesiones	5,07	3,38	4,29	200,45	135,08	170,23
Enfermedades del Aparato Digestivo	1,86	1,88	1,87	49,40	37,90	44,08
Trastornos mentales	1,04	2,17	1,56	80,81	156,08	115,67
Complicaciones del embarazo*	--	1,46	1,46	--	72,28	49,51
Enfermedades del Sistema nervioso	0,99	1,52	1,24	33,26	49,75	40,89
Enfermedades del aparato genitourinario	0,41	1,15	0,75	12,58	35,07	22,99
Enfermedades del sistema circulatorio	0,62	0,51	0,57	46,49	27,01	37,47
Neoplasias	0,33	0,67	0,49	31,76	58,38	44,09
Enfermedades de la piel y del tejido subcutáneo	0,43	0,37	0,40	13,23	9,67	11,59
Enfermedades endocrinas, de la nutrición y metabólicas y trastornos de la inmunidad	0,15	0,18	0,16	5,29	9,66	7,31
Otros no relacionados anteriormente	0,25	0,53	0,38	11,65	26,03	18,31
Sin informar	1,24	1,45	1,34	53,73	69,84	61,19
<b>Total</b>	<b>25,42</b>	<b>32,96</b>	<b>28,92</b>	<b>888,08</b>	<b>1.173,54</b>	<b>1.020,37</b>

\*Se calcula con respecto al colectivo protegido de mujeres.

Fuente: informe de Adecco 2018

Por otro lado, también hay que tener en cuenta que muchas veces el trabajador no es el único culpable del absentismo laboral, si no que la empresa también fomenta este problema. Basándonos en la página web “Pymes y autónomos”, algunas de las situaciones provocadas por la empresa que pueden llevar al trabajador a ausentarse de su puesto de trabajo pueden ser:

- **Un mal clima laboral:** las causas más comunes que generan un mal ambiente laboral son: un mal manejo de los conflictos, problemas de comunicación, falta de inteligencia emocional, estilos de liderazgo que invalidan las aportaciones, trabajos poco estimulantes, falta de promoción, etc.
- **Estrés laboral:** la Organización Mundial de la Salud propuso al estrés como una de las enfermedades del siglo XXI. McEwen (2000) lo consideró como: *“un estado mental que surge ante una amenaza real o supuesta a la integridad fisiológica o psicológica de un individuo, y resulta en una*

*respuesta fisiológica y/o conductual*”. El estrés laboral es un tipo de estrés asociado al ámbito del trabajo que puede ser puntual o crónico, aunque la mayoría de los casos responde al segundo tipo mencionado (Cavanaugh, Boswell, Roehling y Boudreau, 2000). Se considera causa de baja laboral en las situaciones más graves. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2013) define el estrés laboral como *“una enfermedad peligrosa para las economías industrializadas y en vías de desarrollo; perjudicando a la producción, al afectar a la salud física y mental de los trabajadores”*.

- **El síndrome de “Burn – out”**: actualmente es definido por el blog Neuronup especializado en psicología del trabajo como *“el conjunto de signos y síntomas que perduran durante un tiempo y se caracterizan por agotamiento emocional, la despersonalización y la poca realización personal en el trabajo”*. La diferencia entre el síndrome de burnout y el estrés laboral es que el primero es consecuencia del segundo, y sus síntomas pueden alcanzar una mayor intensidad debido a fuertes cambios en la actitud y comportamiento del que lo padece.
- **Mobbing o acoso laboral**: el alemán Heinz Leymann, doctor en Psicología del Trabajo y profesor de la Universidad de Estocolmo, fue el primero en definir este término durante un Congreso sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo en el año 1990: *“situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo”*.
- **Acoso sexual**: La Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131 de 27 Noviembre 1991, relativa a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo aborda el acoso sexual y propone la siguiente definición:

*“La conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluido la conducta de superiores y compañeros, resulta inaceptable si;*

*a. dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma,*

*b. la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del mismo, el salario o cuales quiera otras decisiones relativas al empleo y/o*

*c. dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de la misma; y de que dicha conducta puede ser, en de terminas circunstancias, contraria al principio de igualdad de trato”.*

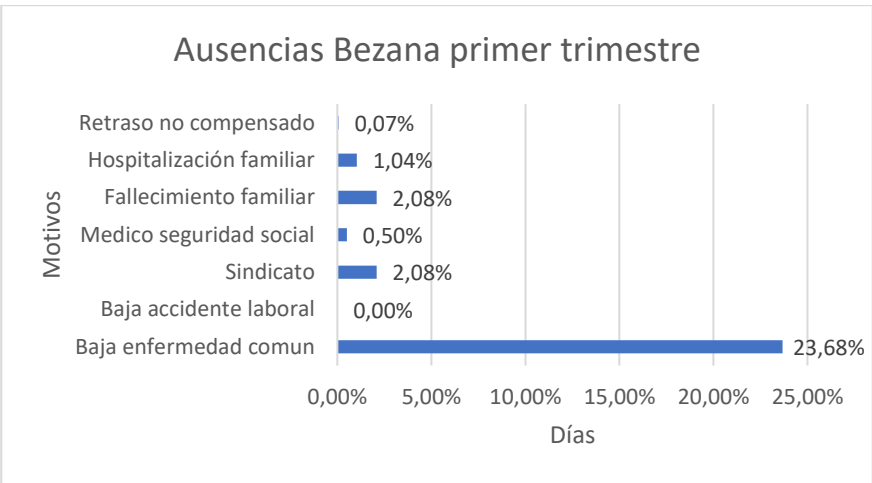
#### **6.4. ANÁLISIS DE LAS AUSENCIAS DE LOS CENTROS DE LA EMPRESA**

Mediante unos gráficos de barras voy a analizar las ausencias del año 2018 por trimestres en cada uno de los centros que controla la empresa en la que estoy realizando mis prácticas académicas. Las ausencias están medidas en horas, ya que es así como se contabilizan en el programa con el que las controlo (Quiter) y gracias al que he podido obtener todos los datos. Como los datos de horas me daban porcentajes muy altos, he pasado las horas a días para comprender mejor los porcentajes. El primer trimestre tiene 90 días, por lo cual los datos de porcentajes de ausencias que aporte son sobre el total de 90 días, en el segundo trimestre sobre 91 días y en el tercer y cuarto trimestre sobre 92 días.

En estos gráficos están reflejadas las ausencias que por convenio están justificadas y por lo tanto se consideran como permisos retribuidos (médico, fallecimiento de un familiar, nacimiento de un hijo), las ausencias injustificadas como pueden ser retrasos para los que no se presenta ningún justificante, bajas por accidente laboral y bajas por enfermedad común. Por otro lado, no estarán recogidos en estos gráficos las ausencias por permisos de paternidad o maternidad, ya que estos permisos los paga la Seguridad Social.

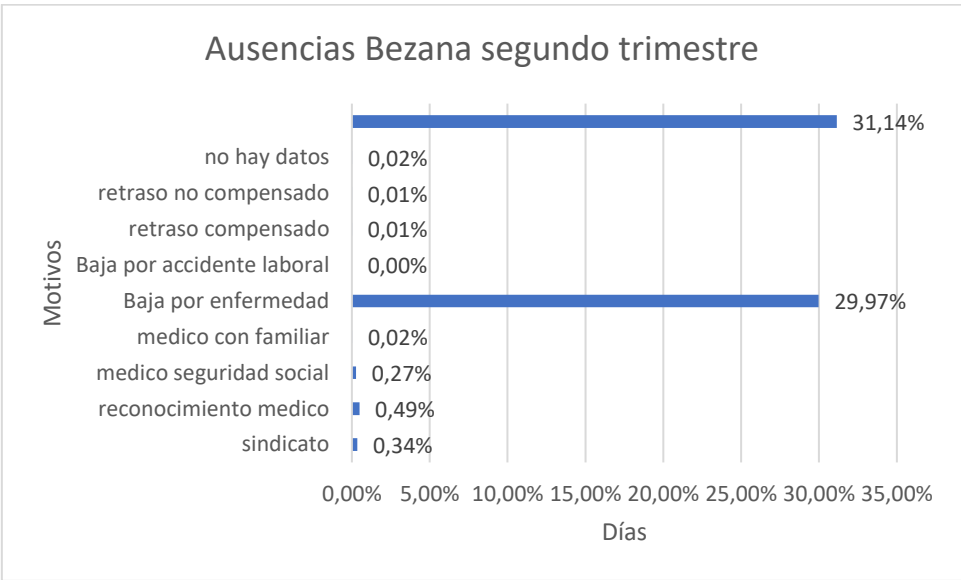
En primer lugar, vamos a analizar los gráficos del taller de Bezana. Como podemos observar, la mayor causa de ausencia en los cuatro trimestres del año se debe a las bajas por enfermedad común. Solamente en el cuarto trimestre se observan 77,3 horas de ausencias por bajas por accidentes laborales. La edad media de esta plantilla es de 45 años, y aunque no podemos considerarla una plantilla envejecida, si que podemos decir que un 40% de los trabajadores superan los 50 años, lo que puede ser una causa de que la tasa de bajas por enfermedad común sea tan elevada. El cuarto trimestre es en el que se da la tasa más elevada de bajas por enfermedad común (963 horas). Este es un dato esperado ya que este trimestre corresponde a los meses de octubre, noviembre y diciembre, en los cuales existe un incremento sustancial de enfermedades como la gripe. Sin embargo, el trimestre en el que se registra un mayor número de ausencias por acudir al médico no es el cuarto, si no el tercero, con 22,04 horas de ausencia frente a las 10,1 del cuarto trimestre. Este centro cuenta con 20 empleados, todos ellos contratados directamente por la empresa.

**Gráfico 6.6.4.1 Ausencias Bezana primer trimestre**



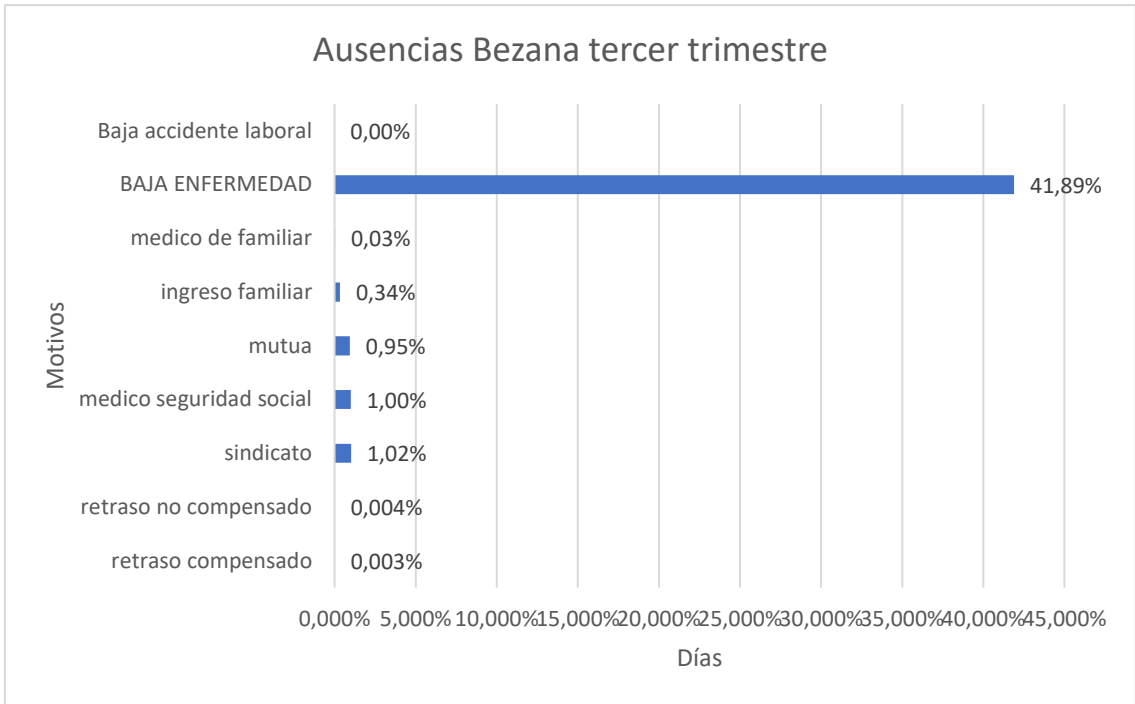
Fuente: elaboración propia con datos del programa Quiter

**Gráfico 6.6.4.2 Ausencias Bezana segundo trimestre**



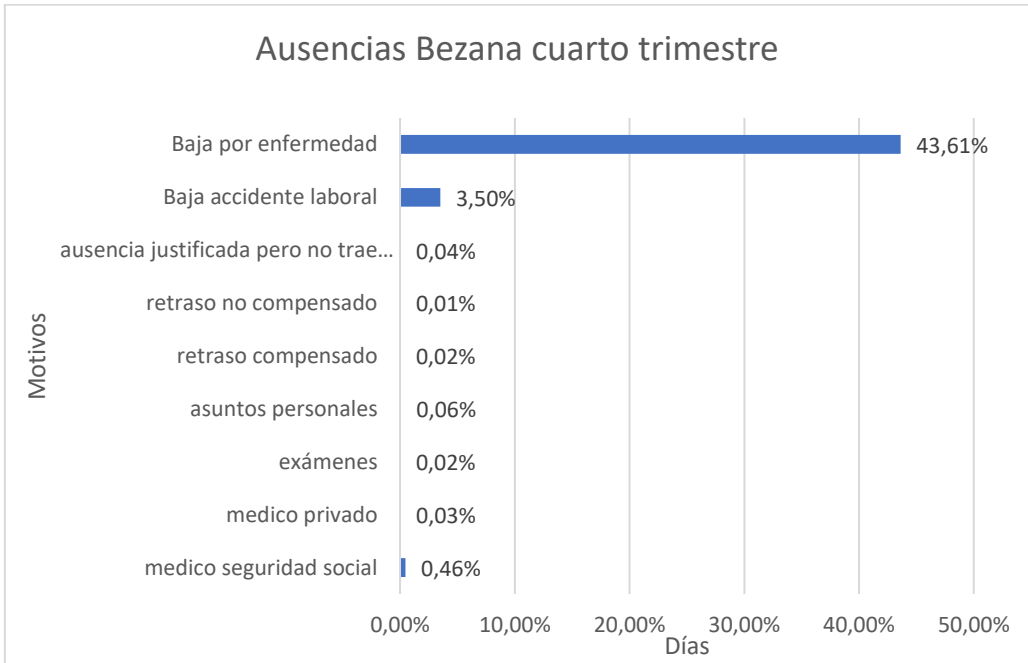
Fuente: elaboración propia con datos del programa Quiter

**Gráfico 6.6.4.3 Ausencias Bezana tercer trimestre**



Fuente: elaboración propia con datos del programa Quiter

**Gráfico 6.6.4.4 Ausencias Bezana cuarto trimestre**

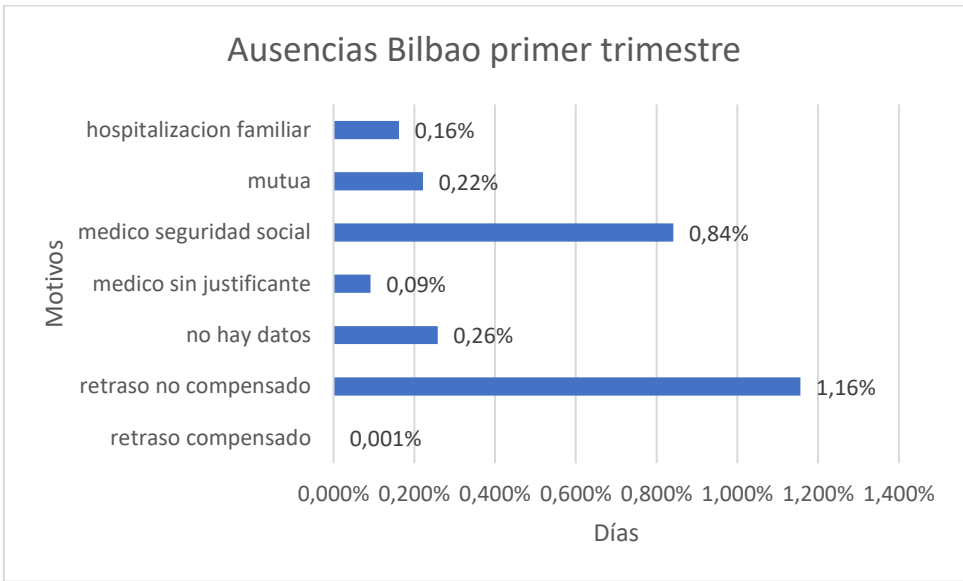


Fuente: elaboración propia con datos del programa Quiter

Continuamos ahora con los gráficos del taller de Bilbao. En este caso, los datos obtenidos son más variados. Por un lado, observamos que, en el primer trimestre, la mayor causa de ausencia son los retrasos no compensados y sin justificar, con un

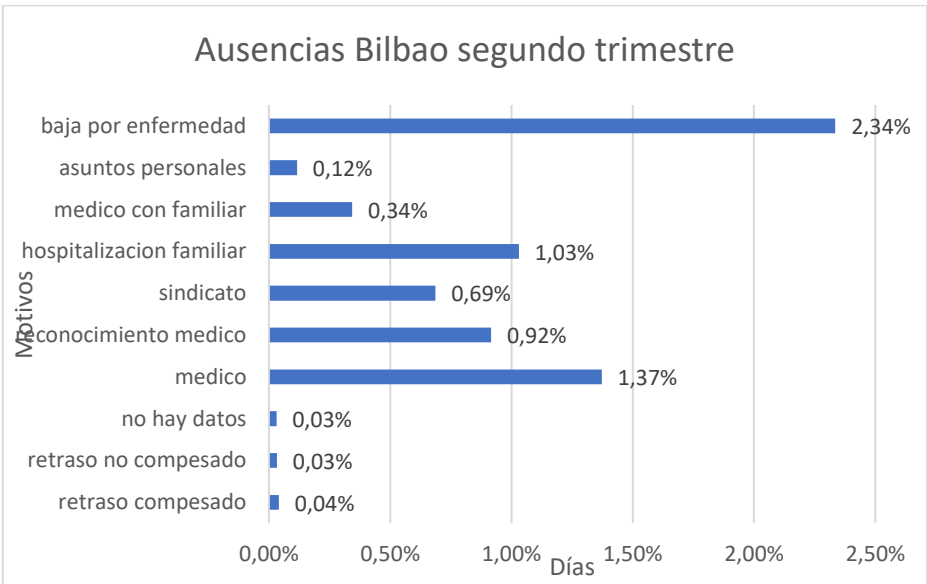
1,16%, como puede ser la falta de puntualidad de los trabajadores. En el segundo y en el cuarto trimestre, los datos coinciden con los del centro de Bezana, siendo las bajas por enfermedad la mayor causa de ausencia, con un 2,34% y un 11,47% respectivamente, mientras que en el tercer trimestre lo son las bajas por accidente laboral, con un 13,29%. La edad media de los trabajadores de este centro es de 50,5 años, por lo que podríamos decir que se trata de una plantilla ligeramente envejecida. A pesar de tener una plantilla más envejecida que en el centro de Bezana, comprobamos que los datos sobre bajas por enfermedad son menores. Este centro cuenta con 14 empleados, 2 de ellos contratados mediante una ETT y el resto de manera directa.

**Gráfico 6.6.4.5 Ausencias Bilbao primer trimestre**



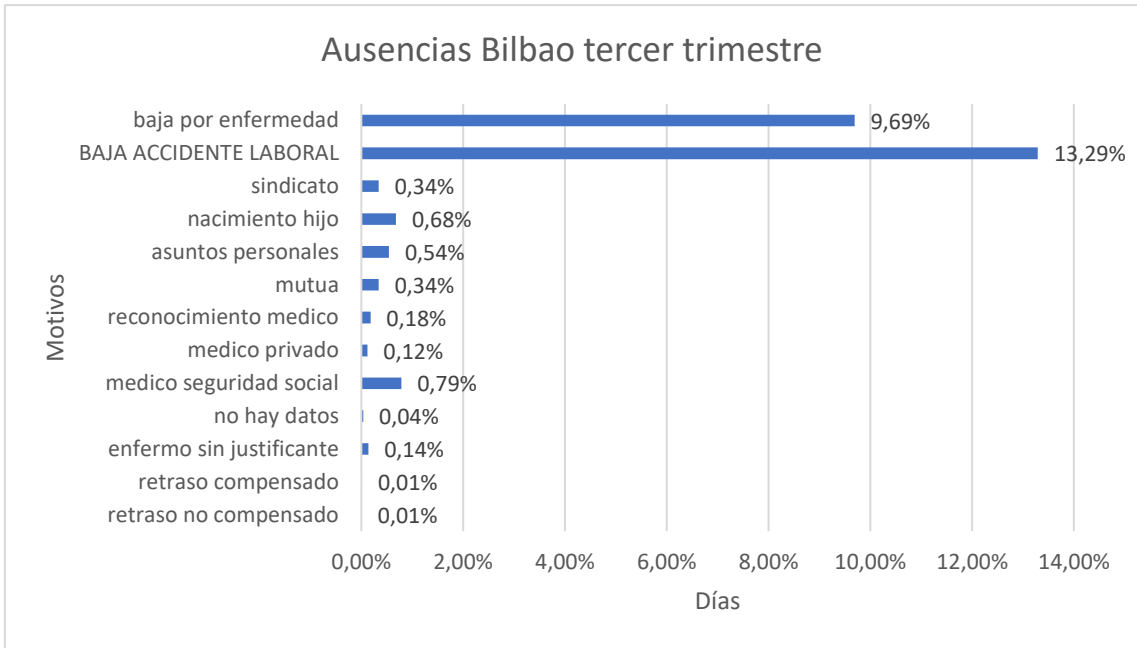
Fuente: elaboración propia con datos del programa Quiter

**Gráfico 6.6.4.6 Ausencias Bilbao segundo trimestre**



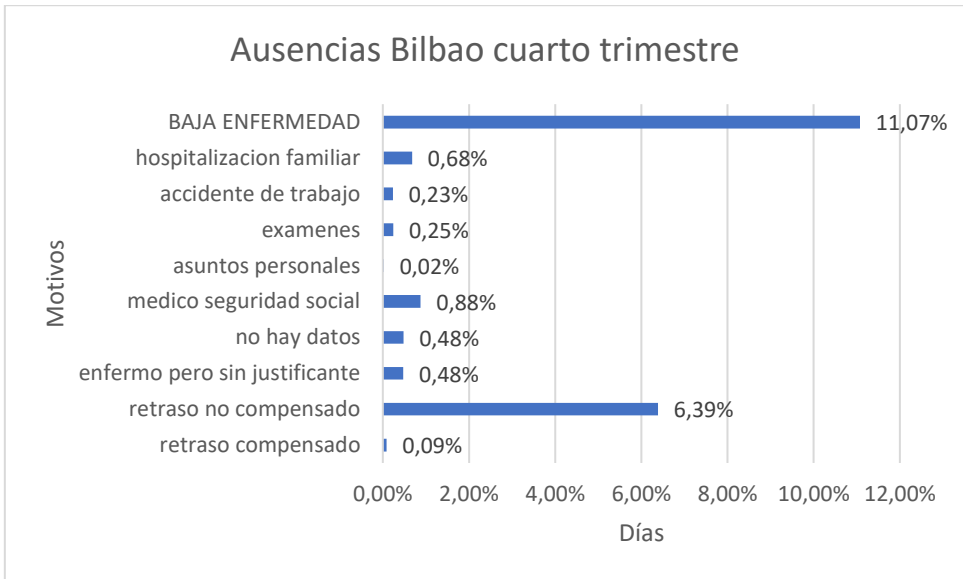
Fuente: elaboración propia con datos del programa Quiter

**Gráfico 6.6.4.7 Ausencias Bilbao tercer trimestre**



Fuente: elaboración propia con datos del programa Quiter

**Gráfico 6.6.4.8 Ausencias Bilbao cuarto trimestre**



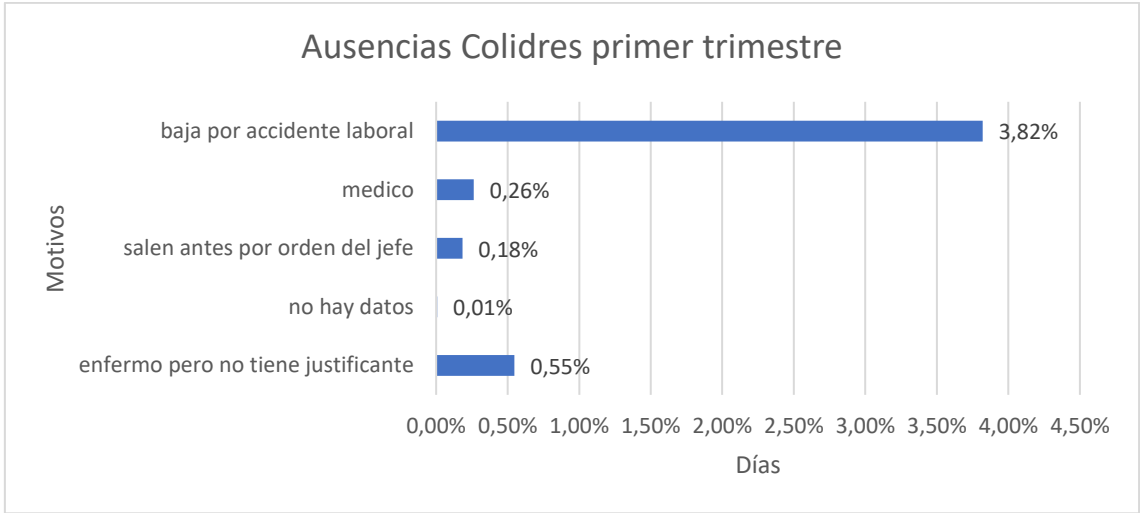
Fuente: elaboración propia con datos del programa Quiter

Pasemos a analizar los gráficos del taller de Colindres. Comprobamos que en el primer y en el cuarto trimestre son en los únicos en los que se registran bajas por accidente laboral, con un 3,82% y un 1,61% respectivamente. Sin embargo, en el segundo trimestre, solamente se perciben bajas por enfermedad, por un 5,43%. En el tercer trimestre observamos algo destacable, ya que no se registra ninguna baja ni por accidente laboral ni por enfermedad común, si no que la principal causa de ausencia se debe al ingreso en el hospital de algún familiar, con un 1,16%. Este centro cuenta



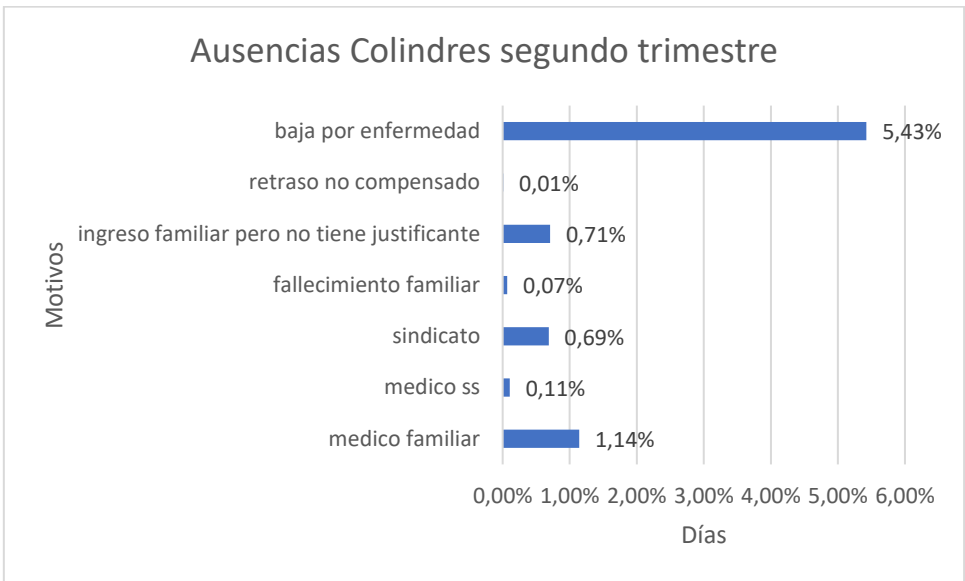
con 7 empleados contratados directamente por la empresa y la edad media de esta plantilla sería de 51 años, siendo así la plantilla más envejecida, si la comparamos con el resto de los centros de la empresa.

**Gráfico 6.6.4.9 Ausencias Colindres primer trimestre**



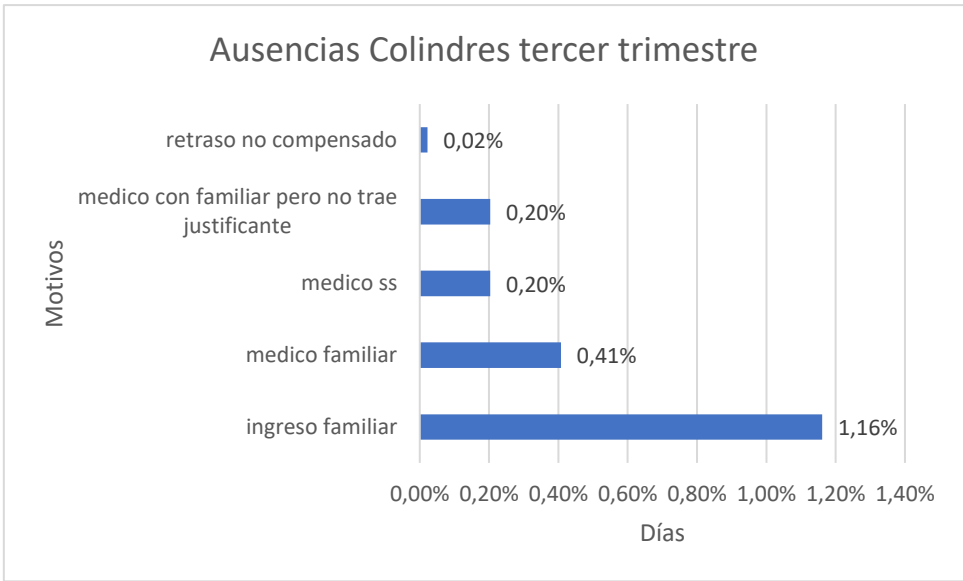
Fuente: elaboración propia con datos del programa Quiter

**Gráfico 6.6.4.10 Ausencias Colindres segundo trimestre**



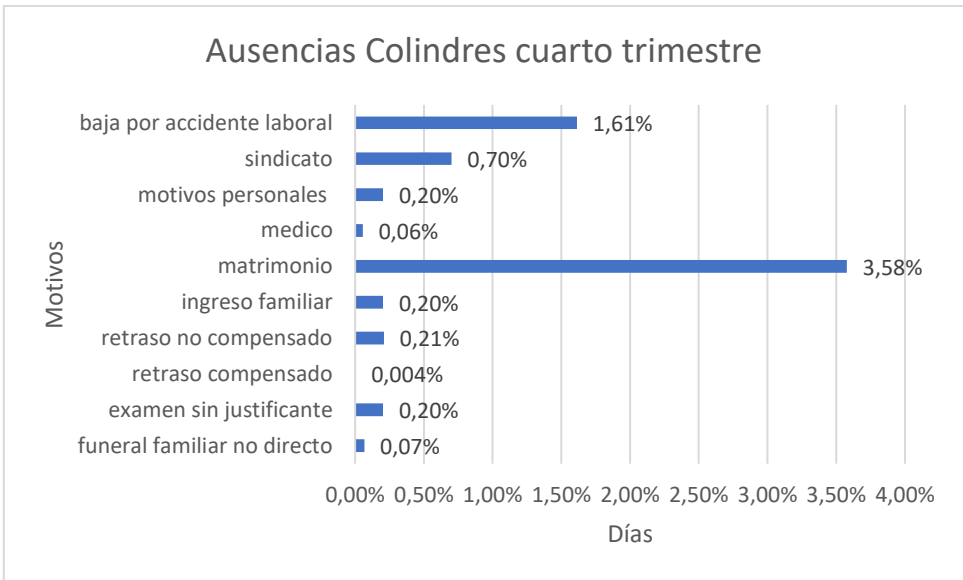
Fuente: elaboración propia con datos del programa Quiter

**Gráfico 6.6.4.11 Ausencias Colindres tercer trimestre**



Fuente: elaboración propia con datos del programa Quiter

**Gráfico 6.6.4.12 Ausencias Colindres cuarto trimestre**

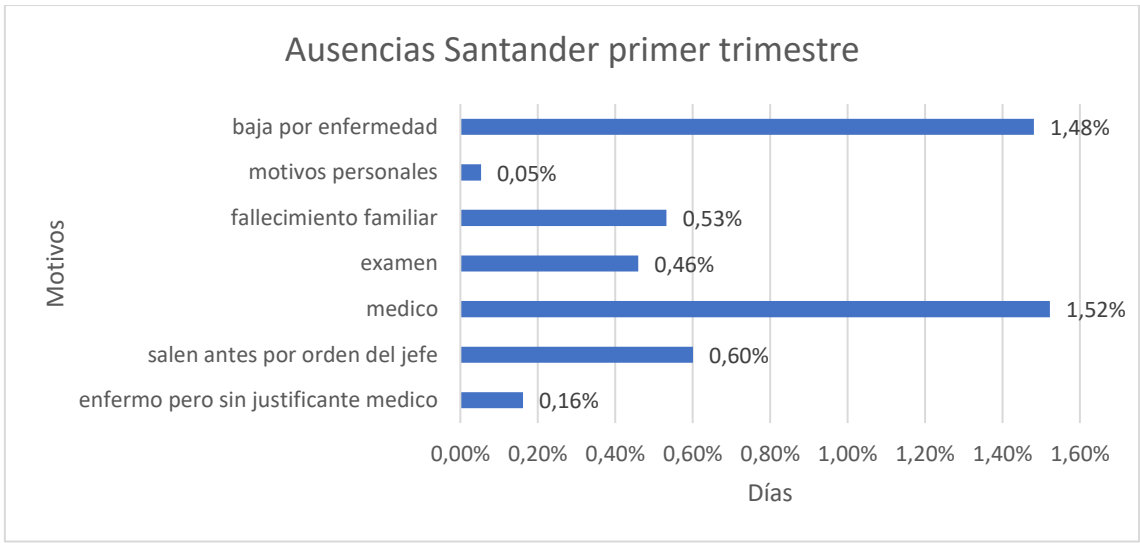


Fuente: elaboración propia con datos del programa Quiter

En cuanto al taller de Santander, podemos decir que en todos los trimestres la principal causa de ausencia en el puesto de trabajo es la baja por enfermedad, excepto en el primer trimestre que lo sería la asistencia a un médico de la seguridad social, con un 1,52%. Algo a destacar sería que en ninguno de los trimestres se produce ninguna baja por accidente laboral. Esto es algo que se comentó en las reuniones semanales del departamento de recursos humanos ya que, debido a este positivo dato, la empresa va a recibir una subvención por parte del Gobierno. Este

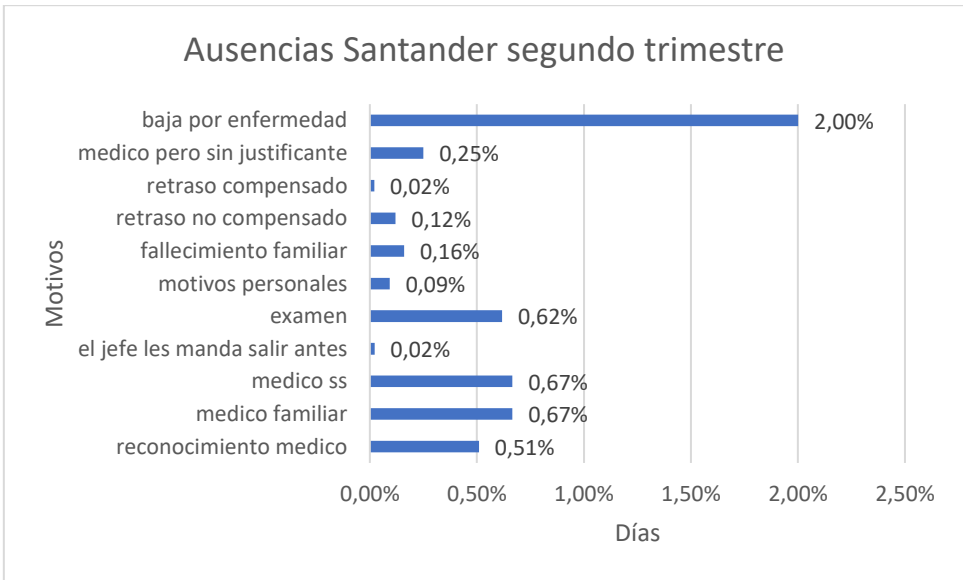
centro cuenta con 16 empleados contratados directamente por la empresa y la edad media de la plantilla es de 4.

**Gráfico 6.6.4.13 Ausencias Santander primer trimestre**



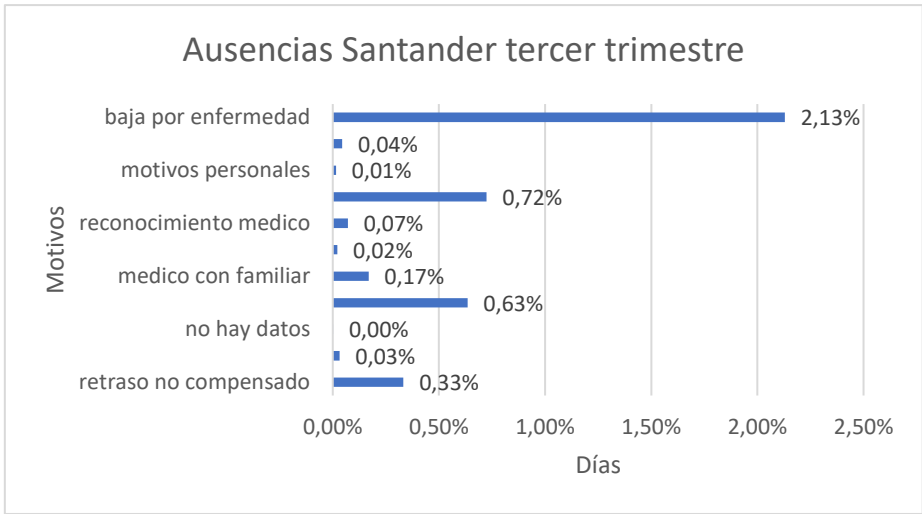
Fuente: elaboración propia con datos del programa Quiter

**Gráfico 6.6.4.14 Ausencias Santander segundo trimestre**



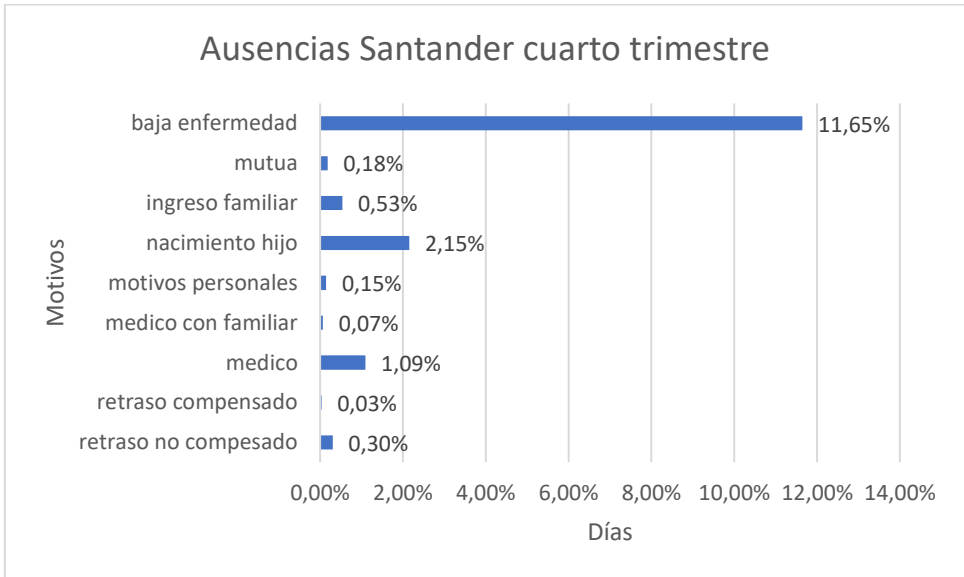
Fuente: elaboración propia con datos del programa Quiter

**Gráfico 6.6.4.15 Ausencias Santander tercer trimestre**



Fuente: elaboración propia con datos del programa Quiter

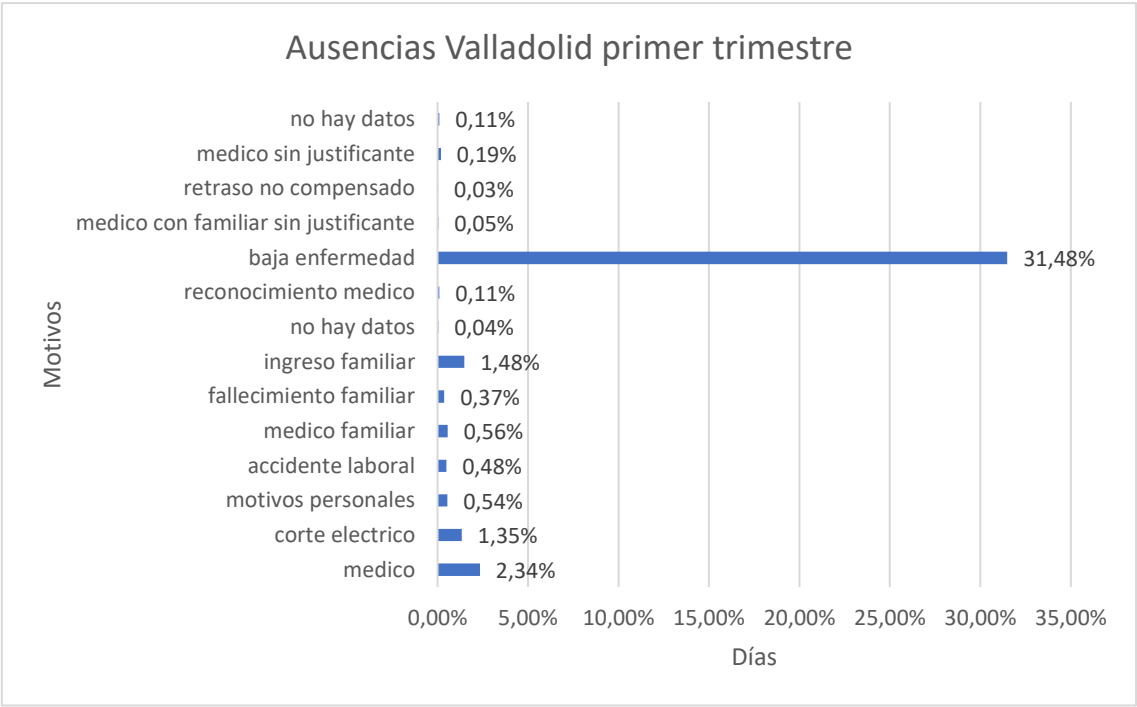
**Gráfico 6.6.4.16 Ausencias Santander cuarto trimestre**



Fuente: elaboración propia con datos del programa Quiter

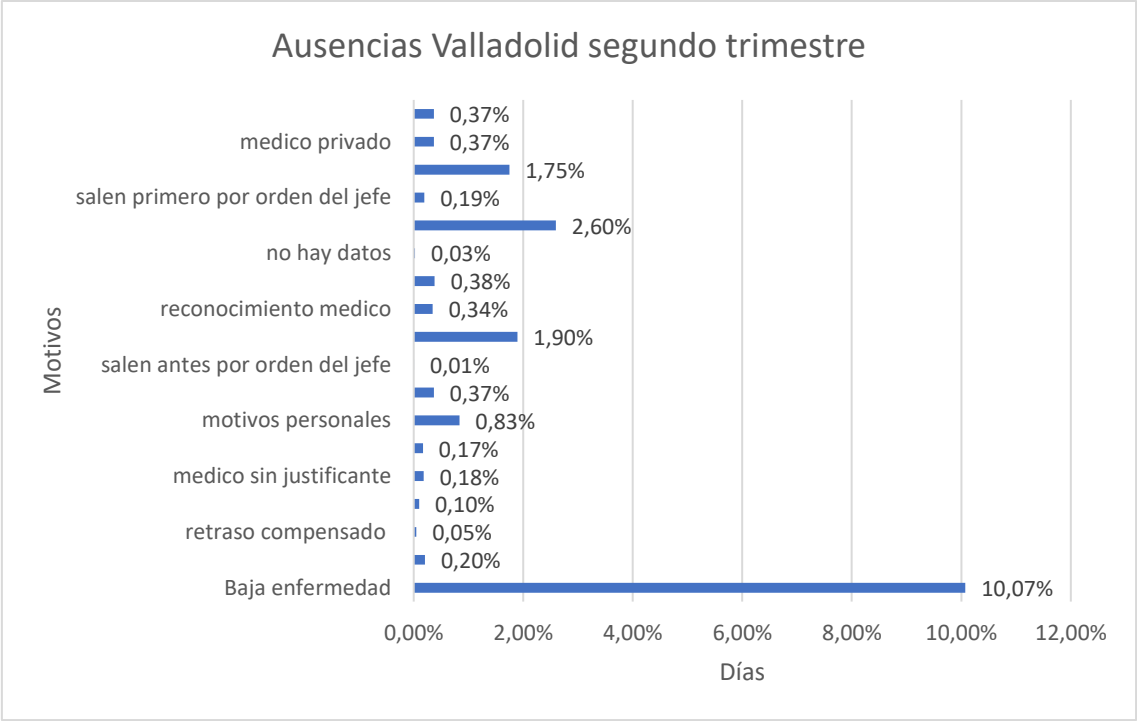
Por último, vamos a analizar los gráficos del taller de Valladolid. Este centro cuenta con 19 empleados, todos ellos contratados de forma directa por la empresa. Durante todos los trimestres, la principal causa de ausencia en el puesto de trabajo es la baja por enfermedad. Solo se registran datos de bajas por accidentes laborales en el tercer y cuarto trimestre, siendo los porcentajes de estas muy bajos, 0,36% y 3,37% respectivamente. La edad media de este centro es de 36,5 años, siendo así la plantilla menos envejecida, comparándola con el resto de los centros de esta empresa.

Gráfico 6.6.4.17 Ausencias Valladolid primer trimestre



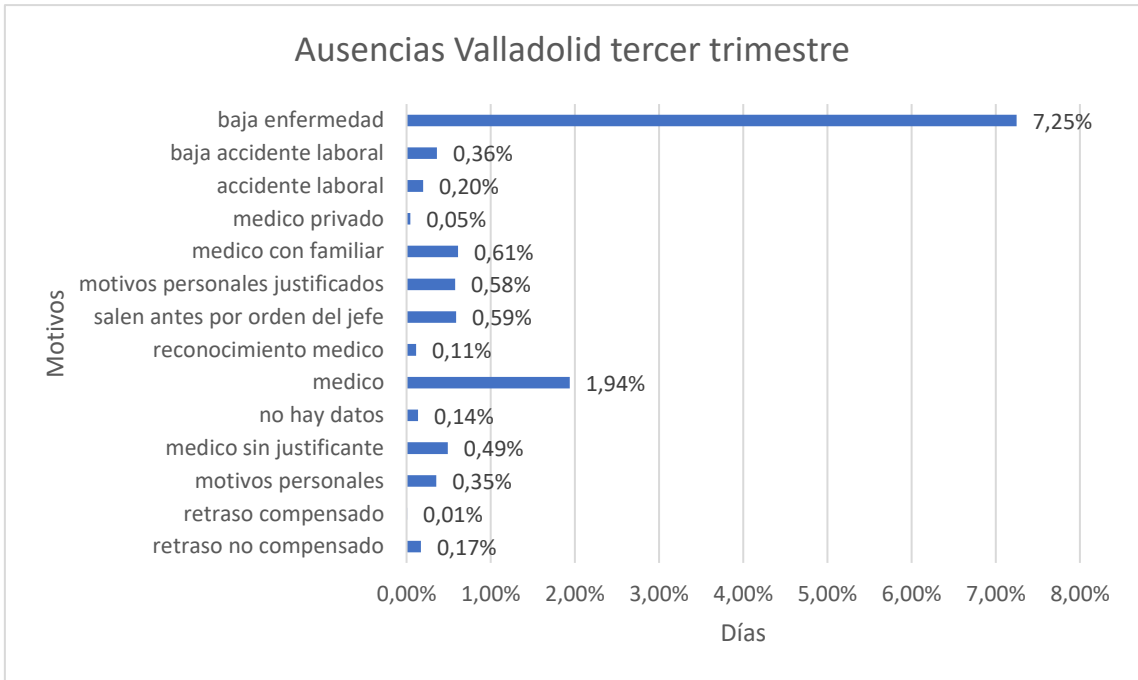
Fuente: elaboración propia con datos del programa Quiter

Gráfico 6.6.4.18 Ausencias Valladolid segundo trimestre



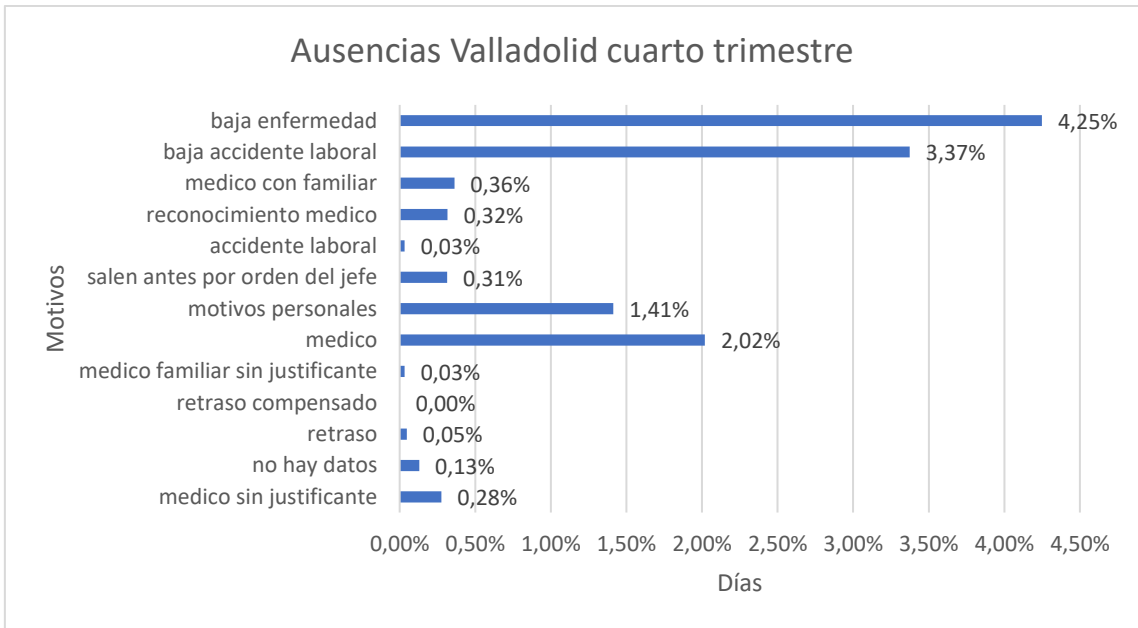
Fuente: elaboración propia con datos del programa Quiter

**Gráfico 6.6.4.19 Ausencias Valladolid tercer trimestre**



Fuente: elaboración propia con datos del programa Quiter

**Gráfico 6.6.4.20 Ausencias Valladolid cuarto trimestre**



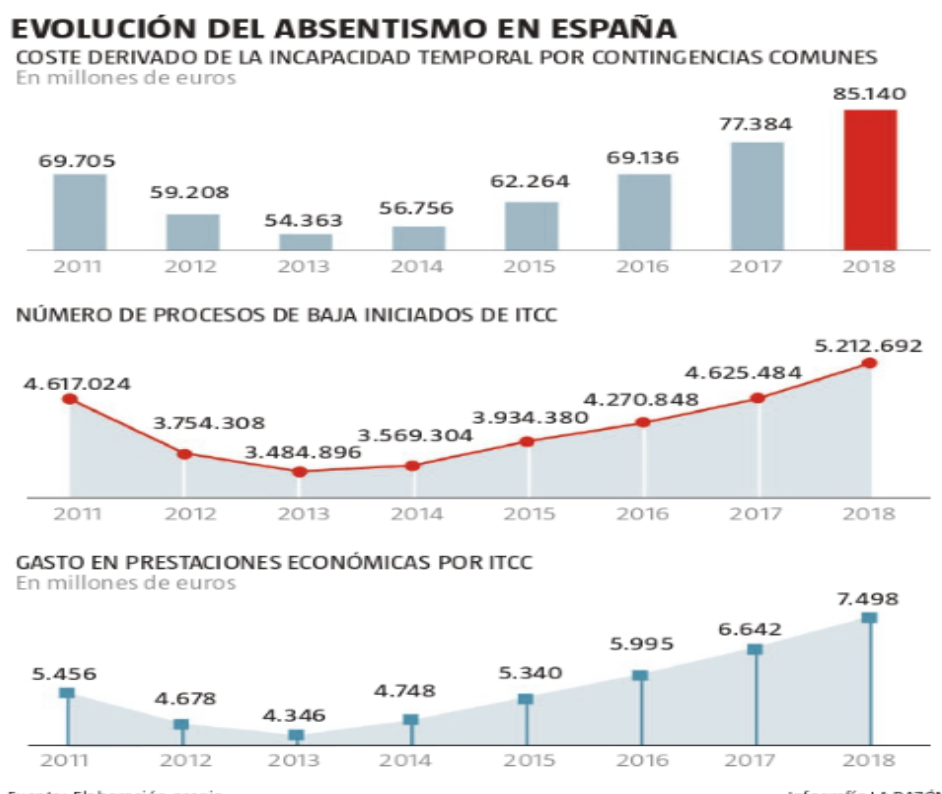
Fuente: elaboración propia con datos del programa Quiter.

## 6.5. COSTES DEL ABSENTISMO LABORAL.

El coste que supone el absentismo laboral en las empresas es uno de los aspectos críticos desde el punto de vista de la gestión económica y para la continuidad del negocio. Según Ibermutua Mutua Colaboradora con la Seguridad Social, estos costes se pueden clasificar en:

- **“Costes directos :** Se encuentran los derivados del pago de la prestación del 4º al 15º día del proceso de incapacidad temporal (baja laboral) por contingencia común (enfermedad común y accidente no laboral) y del pago de las cotizaciones a la Seguridad Social durante el periodo de baja, tanto en contingencias comunes como en contingencias profesionales, los costes de sustitución del empleado por contratación de nuevo personal y las prestaciones complementarias de incapacidad temporal contemplados en muchos convenios colectivos.”
- **“Costes indirectos:** El tiempo de búsqueda y sustitución del empleado, la formación para la adaptación del sustituto al puesto de trabajo, la sobrecarga de tareas que implica para el resto de los empleados, pérdidas de producción y de calidad, etc). Si bien en ocasiones son de difícil cuantificación, ascienden de media, según las estimaciones empresariales, a 1,8 veces los costes directos. Además, el absentismo laboral derivado de la incapacidad temporal y otras prestaciones ocasiona unas pérdidas anuales a la Seguridad Social que se cifran en 7.000 millones de euros”.

### 6.6.5 Gráfico sobre la evolución del absentismo en España



Fuente: periódico La Razón

Del coste total del absentismo, el de las prestaciones se financia con cargo a las cotizaciones por Contingencias Comunes que pagan los empresarios y trabajadores (84% y 16%, respectivamente, del 28,3% de la Base Reguladora por Contingencias Comunes) y los trabajadores autónomos a la Seguridad Social.

En el año 2018, las mutuas se han hecho cargo de 5.130 millones en prestaciones económicas de bajas por enfermedad común, correspondientes a cuatro millones de procesos de Incapacidad Temporal, de los cuales más de un millón se corresponden con patologías traumatológicas. Según el análisis de las mutuas, si los trabajadores hubieran podido ser atendidos sanitariamente en los centros ambulatorios y hospitalarios de las propias mutuas colaboradoras de la Seguridad Social, que disponen de 1.080 centros asistenciales con 10.554 profesionales sanitarios, se podrían haber ahorrado a los trabajadores y las empresas más de 47,2 millones de días perdidos. Ese número de días, en términos de ahorro en prestaciones económicas ascendería a más de 2.100 millones, teniendo en cuenta el salario medio anual de 2018. (La razón, 2018)

En la empresa sobre la que estamos realizando el análisis, aún no se han tomado datos relevantes sobre los costes que el absentismo laboral provoca para la empresa. Esto se debe a que el departamento de recursos humanos no estaba preparado para ello por su reducido tamaño. Sin embargo, como este está ampliándose, a partir de ahora se llevarán a cabo análisis de los datos de las ausencias que aporta Quiter, utilizándolos para obtener indicadores relevantes que les sean de utilidad.

## **6.6. ENCUESTA**

Para conocer las opiniones de los trabajadores de los centros, sería interesante realizar una encuesta de 8 preguntas muy sencillas de responder. Se trata de un método cuantitativo que me ayudará a obtener la información que necesito para poder reconocer cuáles serán las mejores medidas para reducir el absentismo de la empresa. La información que obtenga será indirecta, ya que provendrá de las respuestas de los empleados, los cuales tendrán la posibilidad de dar su opinión de manera objetiva sobre los hechos, conocimiento u opiniones que se les cuestionan. Esta información irá recogida en unos gráficos a través de los cuales podré conocer los porcentajes de cada pregunta y respuesta. Estas encuestas serán completamente anónimas para así garantizar una total sinceridad por parte de los empleados.

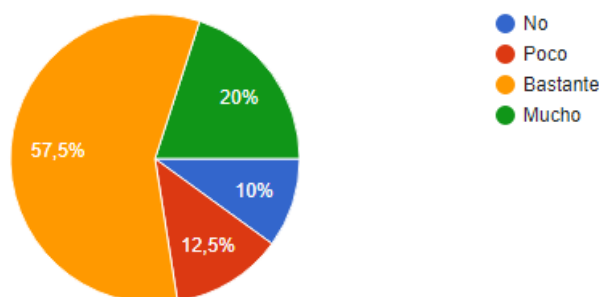
Para la realización de este trabajo, he contado con el apoyo y la supervisión del departamento de Recursos humanos de la empresa. El programa que he seleccionado para elaborar las encuestas es Google forms, el cual me ha resultado muy útil en otros trabajos y proyectos que he realizado a lo largo de la carrera.

Finalmente, realizó la encuesta una muestra de 41 trabajadores de todos los centros. Todos ellos son hombres, algo que está bastante generalizado en el sector del automóvil y, sobre todo, en las cuestiones de mecánica.

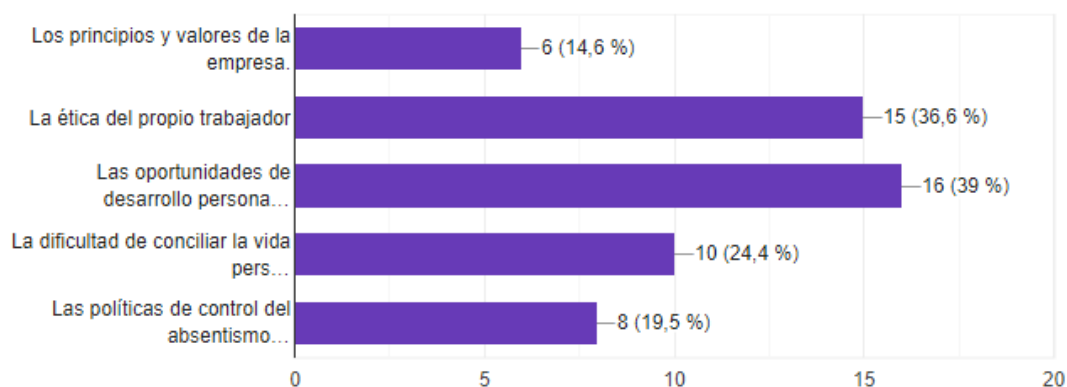
A continuación, voy a analizar cada una de las preguntas realizadas en la encuesta a los trabajadores:



Una de las preguntas formuladas a los trabajadores en esta encuesta, es si el tema del absentismo es un problema importante para la empresa, si creen que se le da la importancia que debe. Un 10% de los trabajadores encuestados opina que el absentismo no es un problema importante dentro de la organización. Un 12,5% considera que el absentismo es un problema poco importante. Más de la mitad, un 57,5% de los trabajadores piensa que el absentismo es un problema bastante importante y un 20% que tiene mucha importancia. La empresa en la que he desarrollado mis prácticas, si que valora el fenómeno del absentismo como un problema real al que es necesario buscar soluciones para reducirlo.



La segunda pregunta de la encuesta hace referencia a cuáles son los aspectos que según los trabajadores tienen más incidencia sobre el problema del absentismo en la empresa. La menor parte de los empleados, un 14,6% de los empleados considera que el factor principal son los principios y valores de la empresa, frente un 36,6% que opina que el factor más importante es la ética del propio trabajador. La mayor parte de los encuestados, un 39%, opina que uno de los principales problemas que ocasiona el absentismo son las pocas oportunidades de desarrollo personal y profesional que se ofrecen al trabajador. Un 24,4% opina que el hecho de tener dificultades para conciliar la vida personal con la laboral es un factor importante y, por último, tan solo un 19,5% considera que son importantes las políticas de control del absentismo y las sanciones que se impongan. Gracias a estos datos puedo observar que los trabajadores valoran más aquellas medidas que les aporten un apoyo personal más que aquellas otras medidas que se utilicen como método de castigo o sanción.



La tercera pregunta hace referencia a la productividad, considerándola un factor que se ve afectado por el absentismo laboral de las empresas. En esta cuestión, me

pareció interesante preguntar a los trabajadores sobre cual de estos posibles factores consideran que se debería actuar en la empresa. Las respuestas a esta pregunta estuvieron muy equilibradas. La mayor parte de los trabajadores, un 34,1%, considera muy importante el disfrute de permisos y licencias relacionadas con aspectos privados del trabajador, tales como deberes inexcusables, traslado de domicilio, etcétera. A partes iguales, un 29,3% opinan que es muy importante la reincidencia en indisposiciones sin baja médica, así como el disfrute de permisos y licencias relacionadas con la maternidad o paternidad. Tan solo un 7,3% opinan que se debería incidir más sobre las bajas médicas de larga duración. Entiendo que este último porcentaje sea tan bajo porque, por suerte, en esta empresa no hay un alto ratio de bajas de larga duración, ni por enfermedad ni por accidente de trabajo.



La quinta pregunta consiste en responder con cuál de las siguientes afirmaciones que propongo los trabajadores consideran que se sienten más identificados porque se dan en la empresa. La mayor parte de ellos, un 36,6% considera que en la empresa se hace un uso fraudulento de las bajas médicas. Un 29,3% opina que se valora positivamente a los empleados que no agotan los permisos que tienen a su disposición. Un 26,8% considera que se hace un uso abusivo de los permisos disponibles. Por último, solamente un 7,3% opina que los empleados tienen demasiados tipos de permisos y licencias.

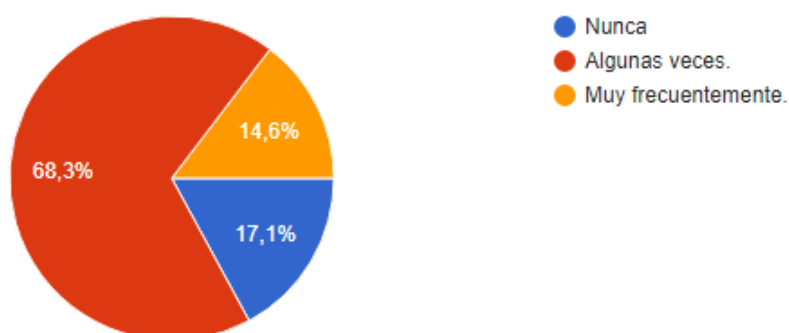


Con la siguiente pregunta, trato de averiguar con cuales de las posibles medidas que podrían implantarse en la empresa para reducir el absentismo estarían más de acuerdo los trabajadores. La mayor parte de ellos, un 41,5%, consideran muy importante conseguir que los trabajadores se sientan motivados. Esto puede conseguirse aportando a los trabajadores el reconocimiento que merecen por su

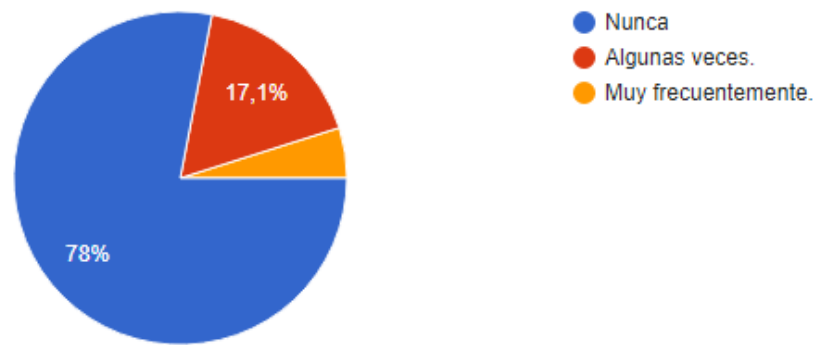
trabajo realizado, concienciación, empowerment, etcétera. Un 31,7% opina que es esencial ofrecer incentivos a los empleados, tanto retributivos como centrados en el desarrollo de su carrera profesional. Un 19,5% valora positivamente las actividades formativas que la organización pone a disposición de sus trabajadores, como pueden ser los cursos de formación, prevención, etc. Tan solo un 7,3% considera importantes las medidas de control y fiscalización que imponga la empresa. Dentro de estas medidas podemos incluir el registro de los horarios de entrada y salida de los empleados.



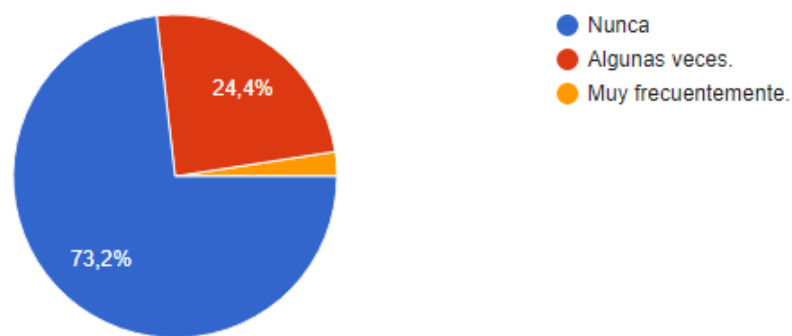
Las últimas preguntas de la encuesta están dirigidas a conocer un ámbito más personal de los empleados, y por esto sobre todo que esta encuesta es anónima. La primera de este tipo de preguntas cuestiona al empleado si, estando en su centro de trabajo, ha realizado actividades que no se correspondían con las de su puesto de trabajo. La mayor parte de ellos, un 68,3% confirma que algunas veces si que lo han hecho. Los dos extremos están bastante igualados, ya que un 14,6% afirma que lo hace muy frecuentemente y un 17,1% que nunca lo ha hecho.



La siguiente pregunta dice si los empleados alguna vez han fingido que ellos mismos o algún miembro de su familia está enfermo para no acudir al trabajo. En esta ocasión, los resultados son más claros. La mayor parte de los empleados, un 78%, afirma que nunca lo han hecho, un 17,1% que algunas veces, y tan solo un 4,9% reconoce hacerlo muy frecuentemente.



Por último, pregunto a los empleados si alguna vez han intentado alargar una baja, ya sea por enfermedad o por accidente laboral, para no acudir a su puesto de trabajo. Estos resultados también son bastante claros. Un 73,2% confirma que nunca han intentado alargar una baja, un 24,4% algunas veces y solo un 2,4% que lo hace muy frecuentemente.



## 6.7. MÉTODOS Y TÉCNICAS PARA REDUCIR EL ABSENTISMO LABORAL.

Después de la realización de la encuesta, podremos tener una idea más ajustada de las causas que pueden provocar el absentismo laboral en la empresa y, todo esto, nos puede ayudar a elegir los métodos y técnicas adecuados para reducirlo.

A continuación, voy a nombrar algunos de los posibles métodos que, basándome en el blog Infoempleo, considero que se pueden tener en cuenta para reducir el absentismo laboral de una empresa:

- Conseguir que los empleados se sientan más valorados y motivados dentro de la empresa teniéndolos en cuenta a la hora de tomar ciertas decisiones por las que pueden verse afectados.
- Conocer más de cerca a los empleados y las causas que los llevan a ausentarse de su puesto de trabajo.

- Alinear los objetivos.
- Reconocer los éxitos de los empleados a la hora de la elaboración de sus tareas y conseguir así que estos se sientan más motivados y con más ganas de alcanzar los próximos objetivos.
- Mayor flexibilidad en los horarios para que los empleados puedan compaginar su trabajo con su vida personal de una manera más fácil y efectiva.

Los métodos de control del absentismo de una empresa se pueden clasificar en diferentes tipos: de control o de motivación.

Según la página web Pymes y Autónomos, los métodos de control son aquellos que se utilizan para saber cuánto faltan los empleados a su puesto de trabajo, independientemente de la causa de la ausencia. Este control ayuda a calcular las horas de trabajo efectivo y a hacer previsiones. Algunos de estos métodos son:

- **Fichar al entrar y salir de la empresa:** este método ya está implantado en la empresa, y es gracias al cual he podido obtener todos los datos cuantitativos necesarios para realizar este informe. Esto se convirtió en algo obligatorio para las empresas desde el 12 de mayo de 2019, con el objetivo de evitar fraudes y atajar el empleo no remunerado. Algunas de estas máquinas para fichar incluyen tecnologías avanzadas para evitar que se suplante la identidad a la hora de fichar, y que así ningún compañero pueda fichar en lugar del otro. En la empresa en la cual estamos realizando este estudio se utiliza una máquina que reconoce la huella, aunque también son muy comunes las que reconocen el iris o la cara del trabajador. Este es un método que resulta interesante tanto para los trabajadores, a la hora de verificar las horas trabajadas, como para las empresas, en cuanto a poder medir la productividad empresarial.
- **Otro método de control podría ser una aplicación que controla cuándo se utiliza una máquina.** En un ordenador sería fácil de instalar, para saber cuando se enciende, cuando se apaga, y los programas que se han utilizado para llevar a cabo las tareas. En el caso de un taller mecánico en el que por lo general los mecánicos no utilizan ordenadores sería algo más complicado, aunque muchas de las máquinas de producción, sí que pueden llevar integrado un sistema que determine qué operarios las manejan y durante qué intervalo de horas.

Con ayuda de estos métodos de control, como he mencionado antes, sabemos cuánto se falta, pero no por qué. Por lo tanto, no podemos olvidarnos de pedir siempre a los trabajadores los justificantes correspondientes, como puede ser un justificante médico. Una buena manera de prever las faltas y poder organizar las tareas que no vaya a poder realizar ese trabajador con otros empleados o de otras maneras es que el trabajador anuncie antes, siempre que sea posible, los momentos en los que no va a acudir a su puesto de trabajo rellenando, por ejemplo, un parte. Esto es algo que, en el centro de Santander se lleva realizando durante bastante tiempo y que se intentará aplicar a los otros centros.

Por otro lado, están las medidas de prevención. A mi modo de ver, estas medidas, a largo plazo, resultan más eficientes que las de control, aunque ambas son necesarias. Estas medidas están destinadas principalmente a intentar mejorar el clima laboral de la empresa. Algunas de las medidas más utilizadas y que, podrían ser de lo más eficaces en nuestra empresa son:

- **La comunicación interna en la organización:** esto es algo que aprendí en la asignatura del primer cuatrimestre de cuarto “Estructura y comportamientos organizativos” y que me parece interesante comentarlo en este apartado, ya que, mediante un buen empleo de la información corporativa de la empresa, podemos transmitir correctamente a los empleados cuales son las tareas que tienen que realizar, los objetivos que esperamos que se cumplan y los valores que se promueven en la organización. Podemos dividir la comunicación interna en varios tipos:

-Descendente: también conocida como comunicación formal. Es la que se va desde los jefes, es decir, la alta dirección, a los empleados y subordinados. Principalmente hace llegar a los trabajadores los objetivos, políticas y funciones que se espera de ellos para un correcto funcionamiento de la empresa.

-Ascendente: hace referencia a la manera en la que se comunican los empleados con la alta dirección. Si este tipo de comunicación es buena, puede hacer que los empleados se sientan más incluidos en la empresa y eso les aporte una mayor motivación, sobre todo si sus ideas y opiniones se tienen en cuenta.

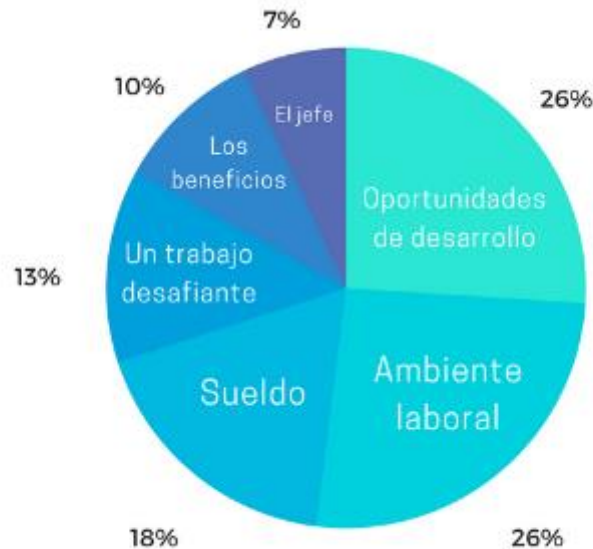
-Horizontal: se refiere a la comunicación entre personas o departamentos de la empresa a un mismo nivel jerárquico. Suele tratarse de una comunicación informal. Si se trata de manera positiva puede generar que se mejore el trabajo en equipo.

- **La flexibilidad horaria:** según el Artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, *“las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa”*. El hecho de llevar esto a cabo mejora la calidad de vida de los trabajadores, lo que reduce el absentismo laboral y a su vez, aumenta la productividad de la empresa. Además, mejorará el clima laboral, ya que los trabajadores se sentirán más relajados y, probablemente más motivados para realizar bien su trabajo.

- **Clima laboral adecuado:** basándose en los 6 meses que estuve desarrollando mis prácticas en la empresa, puedo afirmar que el clima laboral es bastante bueno y enriquecedor. Según la página web RRHH digital, podemos definir el clima laboral como *“el medio ambiente físico y humano en el que los empleados desarrollan su trabajo”*. Influye en la satisfacción de todos los trabajadores y esto, a su vez, afecta a los datos del absentismo laboral. Según los datos recogidos por un estudio de la Comunidad Laboral Trabajando.com - Universia, un 53% de la gente deja su trabajo por no tener un buen clima laboral, y 1 de cada 4 personas considera más importante

un buen clima laboral que un sueldo alto. Si analizamos los aspectos más importantes dentro del ámbito laboral, estos serían: el jefe, las oportunidades de desarrollo, el ambiente laboral, el sueldo, un trabajo desafiante y los beneficios.

#### 6.6.7. Gráfico sobre aspectos importantes dentro del ámbito laboral.



Fuente: RRHH digital

**-Mecanismos de motivación de los empleados:** al igual que el apartado de la comunicación interna, esto también lo aprendí en la asignatura del primer cuatrimestre de cuarto curso, "Estructura y comportamientos organizativos". En este caso, utilizaremos la teoría de Motivación e Higiene de Frederick Herzberg para analizar la motivación laboral de los empleados, la cual sostiene que el rendimiento de estos depende de su satisfacción en su puesto de trabajo. Esta teoría consta de dos factores: factores de higiene y factores de motivación.

Según la revista psicología y mente, los factores de higiene están situados en el ambiente que envuelve al trabajador e incluye las condiciones que determinan el trabajo llevado a cabo por este. Se dice que estos factores son extrínsecos, ya que estos dependen de las decisiones de la empresa y la forma que esta tenga de administrarlos. Los factores que Herzberg catalogaba como de higiene son:

- Salario y otros incentivos económicos o materiales: es un elemento básico y el que más valor genera entre los trabajadores
- Políticas de empresa y organización
- Vínculos de afinidad con los compañeros: un buen ambiente laboral genera en los empleados un aumento de su productividad y ello implicará una mejora en los beneficios empresariales. Se suelen realizar ciertos mecanismos como tener en cuenta las necesidades personales de los trabajadores, mejorar las relaciones de dentro de la organización, trabajos en equipo o acciones para aumentar la autoestima.
- Contexto físico donde el trabajador lleve a cabo sus tareas
- Vigilancia y supervisión del trabajador

- Estatus o posición que ocupa el trabajador dentro de la empresa
- Estabilidad del puesto de trabajo
- Seguridad laboral

A diferencia de los factores de higiene, los factores de motivación son intrínsecos al trabajador, puesto que están directamente asociados a la satisfacción tanto con el cargo o con el tipo de tareas que la persona realiza dentro de la empresa. Algunos de estos factores pueden ser, según la página web pymes y autónomos:

- Facultad estimulante del trabajo
- Sentimientos de autorrealización.
- Obtener los logros: para Herzberg es el factor de motivación más importante.
- Reconocimiento por parte de superiores
- Posibilidad de aumento de las responsabilidades



## 7. CONCLUSIONES

Con la realización de este estudio sobre el absentismo laboral en la empresa en la que he desarrollado mis prácticas, la matriz Pedro Gutiérrez Liébana, he pretendido analizar este fenómeno social que hoy en día se da en la mayoría de las empresas. Por esto, he intentado indagar en sus causas, consecuencias, y en intentar aportar mecanismos de prevención y control eficaces.

En mi opinión, la parte fundamental que se debe tratar e investigar son los comportamientos de los empleados, ya que son la pieza esencial para el buen funcionamiento de una empresa. Por ello, creo que es muy importante que se sientan a gusto en su centro de trabajo, que el clima laboral sea el adecuado, y que todo esto fomente que los trabajadores estén más motivados y, en consecuencia, que su compromiso con la empresa sea mayor.

Por otro lado, creo que el absentismo laboral también depende de factores externos a la organización, como puede ser, por ejemplo, la crisis económica que se inició en España en el año 2007. Durante estos años, el absentismo laboral se redujo bastante, ya que los despidos aumentaron y, los trabajadores tenían miedo de poder perder su puesto de trabajo. Es por esto por lo que muchos de ellos intentaban reducir las bajas lo máximo posible, pedir únicamente los permisos que fueran estrictamente necesarios, etcétera. Sin embargo, con la recuperación de la crisis, los trabajadores, poco a poco, han dejado de preocuparse tanto por la posibilidad de poder perder su puesto de trabajo. Aún así, debido a la reforma laboral sobre modificaciones introducidas por el Real Decreto-Ley 3/2012 de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, creo que los trabajadores deberían seguir teniendo en cuenta la importancia de no faltar en demasía a su puesto de trabajo, ya que gracias a esa reforma que he comentado, se ha facilitado el despido objetivo debido a faltas justificadas, tanto cuando estas faltas son voluntarias o involuntarias.

En este trabajo, además, he analizado los tipos de absentismo que se pueden dar en una organización, tales como el voluntario, el involuntario y el presencial. Todos ellos generan a la empresa costes muy elevados, tanto directos como indirectos, ya que, además de seguir proporcionando una remuneración al trabajador ausente, van a tener que suplir su baja, ya sea contratando a otra persona en su lugar, o repartiendo sus tareas entre otros trabajadores de la empresa.

Por otro lado, también he analizado las principales causas por las cuales los trabajadores de la empresa Pedro Gutiérrez Liébana faltan a su puesto de trabajo, aportando para ello unos gráficos de cada uno de los centros por trimestres, con sus respectivos porcentajes de ausencias. Algunas de estas causas son: enfermedades de los propios trabajadores o de personas que se encuentran a su cargo (hijos, padres), asistencia al médico, accidentes laborales, etcétera. Estas causas que acabo de nombrar son aquellas que se pueden contabilizar, de las cuales tenemos datos, pero, a mi modo de ver, hay otro tipo de causas que son tan importantes como las anteriores pero que no son tan fáciles de apreciar, tales como la insatisfacción del trabajador con su puesto de trabajo. Esto puede ser provocado por un clima laboral inadecuado o por una falta de reconocimiento de sus logros. Otra de estas posibles causas sería un exceso de trabajo acumulado o una escasa identidad con la empresa.

En cuanto a las empresas en general, creo que cada vez se está dando más importancia, dentro del departamento de recursos humanos, a tomar medidas para hacer frente a las situaciones que propician el absentismo laboral. En concreto en Pedro Gutiérrez Liébana, el departamento de recursos humanos está en crecimiento. Ha pasado de contar únicamente con 3 personas, a doblar el número y ser ya 6 integrantes. Esto permite que haya una persona especializada en la formación de los empleados, la cual dedica parte de su tiempo en la realización de cursos para los trabajadores que pueden llevar a una mejora del clima laboral, un mayor sentimiento de realización, y, con todo esto, una reducción del absentismo general de la empresa.

Por último, me parecería interesante abrir una nueva línea de investigación con motivo de una de las noticias que están más de actualidad en estos momentos. Hago referencia a la sentencia del Tribunal Constitucional, el cual considera que *“el despido objetivo de un trabajador que falte el 20% o más de días laborables al trabajo de forma justificada durante dos meses es legal”*. Según *“el periódico El País, esto pretende frenar el absentismo laboral fijando unos umbrales por los que se puede despedir con una causa objetiva —es decir, con una indemnización de 20 días por año trabajado— a un empleado si falta al trabajo el 20% de los días hábiles en un periodo de dos meses o el 25% en cuatro, aunque esas bajas estén justificadas. Esa norma excluye “las ausencias que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave”*. Creo que es un tema que habrá causado un gran debate dentro de los departamentos de recursos humanos de las empresas, y algo para tener en cuenta para los nuevos análisis que se hagan sobre el absentismo laboral de las empresas.

## 8. BIBLIOGRAFÍA

ADECCO. *Informe sobre absentismo*. [Consulta: 27 de agosto de 2019]. Disponible en: <https://www.adeccoinstitute.es/wp-content/uploads/2019/06/VIII-Informe-Absentismo.pdf>

BOE. *Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*. [Consulta: 22 de mayo de 2019]. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/1995/BOE-A-1995-7730-consolidado.pdf>

CHÁVEZ COELLO. J. Cambios y variaciones en la última década. 2017. [Consulta: 5 de mayo de 2019]. Disponible en: <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/5640/ABSENTISMO%20LABORAL%20CAMBIOS%20Y%20VARIACIONES%20EN%20LA%20ULTIMA%20DECADA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

GUÍA EMPRESAS. Pedro Gutiérrez Liébana. [Consulta: 25 de junio de 2019]. Disponible en: <https://guiaempresas.universia.es/PEDRO-GUTIERREZ-LIEBANA.html>

GRAPA. *Group of Research & Analysis on Public Adminsitration*. Universitat de Barcelona. 2019. [Consulta: 20 de julio de 2019]. Disponible en: <http://www.ub.edu/grapa/sites/default/files/Cuestionario.pdf>

HERBERG, F, 1954, *Work of the Nature of Man*, Cleveland: *The world of Publishing Company*, pp. 71 – 91. [Consulta: 1 de septiembre de 2019]. Disponible en: [http://materiales.untrefvirtual.edu.ar/documentos extras/1075\\_Fundamentos de estrategia organizacional/10 Teoria de la organizacion.pdf](http://materiales.untrefvirtual.edu.ar/documentos extras/1075_Fundamentos de estrategia organizacional/10 Teoria de la organizacion.pdf)

IBERMUTUA. *Los costes del absentismo: impacto económico del absentismo en la empresa*. 2018. [Consulta: 1 de septiembre de 2019]. Disponible en: <https://www.ibermutua.es/empresas/plan-de-gestion-de-absentismo-de-ibermutuamur/los-costes-del-absentismo-impacto-economico-del-absentismo-en-la-empresa/>

IRIGARAY GARCÍA. C. *Absentismo laboral y métodos de motivación*. 2017. [Consulta: 12 de mayo de 2019] Disponible en: [https://biblioteca.unirioja.es/tfe\\_e/TFE002652.pdf](https://biblioteca.unirioja.es/tfe_e/TFE002652.pdf)

M.C. MUTUAL. *Gestión del absentismo*. 2019. [Consulta: 1 de junio de 2019]. Disponible en: [https://www.mcmutual.com/documents/20143/47341/absentismo71\\_es.pdf/2bf53308-6246-1c62-7fff-4a978cf08319](https://www.mcmutual.com/documents/20143/47341/absentismo71_es.pdf/2bf53308-6246-1c62-7fff-4a978cf08319)

MUTUA INTERCOMARCAL. *Portal de gestión del absentismo*. [Consulta: 22 de abril de 2019] Disponible en: <https://www.mutua-intercomarcal.com/pabsentismo/index.php>

MONTERO H. El coste del absentismo laboral se dispara un 10% y supera los 85000 millones. *La razón*. [Consulta: 25 de agosto de 2019] Disponible en: <https://www.larazon.es/economia/el-coste-del-absentismo-laboral-se-dispara-un-10-y-supera-los-85-000-millones-HA22552533>

NEURON UP. *El estrés laboral: definición, causas y consecuencias para la salud*. 2018. [Consulta: 20 de agosto de 2019]. Disponible en: <https://blog.neuronup.com/estres-laboral/>

PYMES Y AUTÓNOMOS. *Cómo reducir el absentismo laboral: un beneficio para empresa y empleado*. 2017. [Consulta: 5 de septiembre de 2019]. Disponible en: <https://www.pymesyautonomos.com/n/como-reducir-el-absentismo-laboral-un-beneficio-para-empresa-y-empleado>

PYMES Y AUTÓNOMOS. *Herzberg y la higiene de la empresa bipolar*. [Consulta: 5 de septiembre de 2019]. Disponible en: <https://www.pymesyautonomos.com/management/herzberg-y-la-higiene-de-la-empresa-bipolar>

QUITER. Quiter Servicios Informáticos S.L. 2019. [Consulta: 1 de abril de 2019]. Disponible en: <http://www.quiter.com/es/soluciones>

RRHH DIGITAL. La influencia del clima organizacional sobre el absentismo laboral. [Consulta: 20 de agosto de 2019]. Disponible en: <http://www.rrhhdigital.com/editorial/46786/la-influencia-del-clima-organizacional-sobre-el-absentismo-laboral-y-2>

ROVIRA SALVADOR. I. La teoría del factor dual de Frederick Herzberg. *Psicología y mente*. [Consulta: 1 de septiembre de 2019]. Disponible en: <https://psicologiaymente.com/organizaciones/teoria-factor-dual-frederick-herzberg>

SUMA CRM. *Clima laboral: ¿Qué es y cómo mejorar el ambiente en el trabajo?* 2019. [Consulta: 1 de septiembre de 2019]. Disponible en: <https://www.sumacrm.com/soporte/clima-laboral>

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL. Notas de prensa. 2019. [Consulta: 1 de diciembre de 2019]. Disponible en: [https://www.tribunalconstitucional.es/NotasDePrensaDocumentos/NP\\_2019\\_1200/2019-2960STC.pdf](https://www.tribunalconstitucional.es/NotasDePrensaDocumentos/NP_2019_1200/2019-2960STC.pdf)

V.G. MANUEL. *El Constitucional avala el despido por baja laboral, aunque esté justificada*. El País. 2019. [Consulta: 1 de diciembre de 2019]. Disponible en: [https://elpais.com/economia/2019/10/29/actualidad/1572360361\\_420266.html](https://elpais.com/economia/2019/10/29/actualidad/1572360361_420266.html)

YERRO. E. Cómo combatir el absentismo laboral. 2015. [Consulta: 1 de septiembre]. Disponible en: <http://blog.infoempleo.com/a/como-combatir-el-absentismo-laboral/H>

ZAPLO. *¿Qué es el absentismo laboral? ¿Qué consecuencias tiene?* 2017. [Consulta: 22 de abril de 2019]. Disponible en: <https://www.zaplo.es/blog/absentismo-laboral-consecuencias/>

